

2. 労働組合の立場から見た労働者派遣の課題と法改正の意義



連合 総合労働局・総局長 新 谷 信 幸

I
問 基
題 調
提 講
起 演

こんにちは。ただいまご紹介いただきました、連合で雇用政策と労働法制を担当しています新谷と申します。よろしくお願いいたします。

まず、先ほどの鈴木先生のご紹介にもありましたように、私は昨年10月に連合に着任しましたが、それ以前は電機連合という電機産業の産業別労働組合にいました。もともとメーカーの管理部門で仕事をしていまして、機会がありまして労働組合に出て、今労働組合の専従二十数年という状況です。電機連合の時代には主にシンクタンクの仕事をしていたり、調査や研究会などの仕事を担当していましたが、在任の後半は労働組合をつくるという仕事、いわゆる組織化も担当していました。今日私の話の中で触れさせていただきますが、在任中に派遣会社の労働組合を二つほど結成させていただきました。ゼロから労働組合を作りました。きょうはその辺も含めてお話ができればと思っています。

連合総研の研究会で実は鈴木先生にご指導頂いておりまして、今日のフォーラムは、こういう機会があるから話をせよというご指示がありまして、こういう機会を与えていただきました。連合の考え方をぜひ皆さんにお伝えしたいと思って参上した次第です。

それでは、私のほうは労働組合という立場から見まして、今の労働者派遣についてその課題と法改正の今回の意義についてお話しさせていただきます。

まず、労働者派遣が置かれている課題について、労働組合としての課題をご紹介したいのですが、資料最初のグラフは今年の夏に出ました厚生労働省の雇用政策研究会から抜いてきましたが、実はリーマンショックで一体何が起こったか。雇用調整の仕組みが従来と大きく変わっていることを、まずご紹介したかったわけです。2002年、2003年には、主に希望退職という形で雇用調整が進みましたが、2008年以降は、派遣労働者の削減という形で雇用調整が行われました。これは非常に顕著な違いです。(シート2)

この需要変動が起こったときに労働者の雇用を調整するということですが、需要変動に対して使用者、経営者側は、経営判断としてどういう調整を行うか判断するわけですが、雇用変動リスクを今回の場合は派遣労働者がすべて——すべてとは言いませんが、かなりの部分で負っているということを、まずご紹介しておきたいと思います。

それと、リーマンショックで起こったことについては、一度整理をしなければいけないのではないかと考えています。(シート3) 派遣法は1985年に成立してから25年の歴史があるわけですが、こ

れまでの労働者派遣が持っていた課題が、リーマンショックによって一挙に社会問題となってあらわれたのではないかと考えています。リーマンショック以前から、派遣をめぐっての課題は、資料に書いてありますように雇用の不安定さ、賃金の低さ、労働現場への影響、あと日雇い派遣も随分課題になっていました。あるいは「製造派遣2009年問題」という、製造派遣の現場で派遣期間3年を迎えるに当たって、直接雇用の申し込みをしないといけないという問題がありましたが、こういった問題が全部リーマンショックによって違う問題になってあらわれてきたということです。

それは、働く職場と住居が一緒になくなってしまいます。特にこれは先ほど島田先生のご報告にありましたように、製造派遣で顕著に起こったわけですが、まずこの問題があります。

それと、「多様な働き方」ということが随分世の中で喧伝されまして、これは非常に美化されて伝わっているのではないかと懸念してしまっていて、特に派遣なんかでも、「ハケンの品格」というテレビドラマがあって、派遣というのはいいなと若者に夢と希望を与えてしまったのではないかと思います。ところがリーマンショックで起こった派遣に関わる問題は非常に深刻な問題が起こったわけで、その辺に対する反省も必要ではないかと考えています。

それと、派遣労働者は特に社会的なセーフティーネットがやはり不備であった、特に失業に対する第一のネットである雇用保険が有効に機能しなかったというので、これも重要な問題として出てきています。

それと、使用責任のあいまいさです。これは先ほどありましたように、特に登録型の方に対する派遣切りは、本当に有期の労働契約期間中にも関わらず解雇するという問題が非常に多く出てきたわけです。この辺の使用責任が一体どうなっているのかというところの問題があります。

やはりこれからすべきことは、持続可能な働き方を実現しなければならない。そういった観点からこの法制度について考えていかなければならないと思っています。

それで、私の個人的な分類ですが、派遣、派遣と我々は呼んでいますが、派遣といっても十把一からげにからげて見るわけにはいかないと私は思っていて、派遣というのは私の分類では、大きく三つの分類でとらえる必要があると思っています。(シート4)

一つはエンジニア派遣というカテゴリー、もう一つは事務派遣というカテゴリー、それともう一つは製造業務派遣というカテゴリーと思っていて、それぞれ派遣は要素や課題が違ってきます。特にエンジニア派遣の場合、メイテックやアルプス技研という大きな会社がありますが、ここはほとんどが派遣会社、派遣元との労働契約関係でいきますと、期間の定めのない雇用が中心です。このビジネスモデルは、そういう無期雇用のいわゆる正社員、派遣会社としての正社員を教育してスキルアップすることによって、派遣労働というのは労働者のスキルが商品ですから、その労働力の商品の価値を高めるために、教育体系が非常にしっかりしています。非常に細かなキャリアアップのプログラムが組まれていて、それによって労働力の価値を高めて、お客さんとの契約の中で契約単価を上げていく。こういうビジネスモデルがエンジニア派遣です。

実はメイテックという会社は、私の出身の電機連合に加盟してしまっていて、ここには立派な企業内

労働組合がありますし、冒頭に私が申しました組合をつくったというのは、このアルプス技研という2番手グループの会社ですが、ここも3,000人ぐらいの組合で、結成委員会のメンバーと一緒に全国を回って企業内労働組合をつくりました。

もう一つのカテゴリーが、事務派遣というカテゴリーです。この事務派遣は、きょうもアデコさんが来られていますが、一般事務や26業務のうちの事務用機器操作、ファイリングなどを中心とする派遣会社ですが、女性労働者が多くて、ほとんどといっていいぐらい登録型の方々と、常用型の方がほとんどおられない業界だと思っています。エンジニア派遣は余り大きな業界団体ではありませんが、事務派遣の業界団体は、ここが一番しっかりしていますが、日本人材派遣協会という大きな業界団体があります。ただ、一番大きなこの業界団体も派遣会社が数万社と言われている中で、業界団体に入っている会社が非常に少ない、要するに業界団体を通じた業界の育成や事業会社の育成がうまく機能しないという問題があります。

もう一つのカテゴリーは製造業務の派遣です。ここは日総工産、アウトソーシングと書いていますが、このアウトソーシングという会社も電機連合時代に企業内労働組合を作りました。多分、製造派遣で企業内組合としてゼロから労働組合を立ち上げたのは、アウトソーシングが第1号だと思っています。労働組合の結成については、後ほど述べたいと思っています。この製造業務派遣については、実は日本生産技能労務協会という業界団体がありますが、これも加盟している会社が少なく、業界団体を通じた会社の健全化、業界の健全化が課題だと思っています。

次に、連合に寄せられた派遣の実態をご紹介します。先ほどの「ハケンの品格」というドラマと違って、現実はかなり厳しい状況が寄せられています。私ども連合には全国47都道府県に地方連合会を設置してしまして、そこに「なんでも労働相談ダイヤル」というフリーダイヤルの相談コーナーを設置しています。資料はそこに寄せられた事例の一部を持ってきました。(シート5)

やはり契約期間中に途中で解雇される。それで次の派遣先を紹介してくれと言っても、それはだめだ、無理だという派遣会社の対応。あと私どもの構成組織でありますUIゼンセン同盟のアンケートにも、「経済的に苦しい、生活費を賄える収入がない」、派遣は多くの場合は通勤費が出ませんので、「通勤費を出してほしい」。それと派遣は実はボーナスという制度自体がほとんどありません。派遣元と先の派遣契約の中に、例えば12月と6月にボーナスを出すという派遣契約はほとんどありませんので、ボーナスはほとんど支給されない。それと、私に関わって結局、労働組合が結成できなかった会社なんかですと、出張旅費についても本当に交通費の実費しか出ない。いわゆる普通の民間企業ですと、1日1,000円とか2,000円の日当が出るのが普通ですが、その会社なんかですと交通費実費と宿泊のホテル代実費だけというような状況で、福利厚生といいますが、業務に必要な部分についても本当に切り詰めて運用されていると思っています。あと私どもの構成組織である全国ユニオンにも「ボーナスも出ないし、結婚もできない」といった切実な声が寄せられています。(シート6)

2008年秋口以降に起こりました、いわゆる派遣切りについて少し振り返ってみたいと思います。

最近、余り派遣切りの問題や労働者派遣の問題は新聞にも露出しませんが、一体何が起こったのかも一度振り返ってみたいのです。資料は厚労省のデータですが、右の下の方に、労働契約期間中に解除された6万1000人のうち、解雇が86%もありました。契約の期間中の解雇されたというのが、実は派遣切りの実態でした。

また、最近も派遣業界の大手でも、都道府県労働局から業務改善命令をたくさん受けています。(シート7) 実は業界の健全化を考えたときに、違反会社の実名を公表したほうがいいと思いますが、資料は別に秘密のデータでもなくて、厚生労働省がこの春に「人材サービス総合サイト」というのを公開してしまっていて、これは関心があれば一度ごらんいただくとおもしろいデータがいっぱい載っていますが、その中に実名入りで業務改善命令を受けた事例が公表されています。資料は直近の2年のうち大手だけ抜いてきましたが、業務改善命令をたくさん受けています。二重派遣という違反や、禁止業務の港湾関係への派遣などです。不当、違法に派遣しているなど、言い逃れできないような違法な派遣をやっています。

あとは26業務の関係の違反ではたくさんありますが、もともと派遣法というのは職業安定法の44条の例外規定として、雇用と使用を分離することを例外的に認めてつくられた法律ですから、これは違反をしてはいけないという大前提に立って事業の運営をしていただかないといけないのですが、こういった違反がたくさん見られて残念なことになっています。

派遣労働者については、実はキャリアがなかなか評価されないという実態があります。派遣でキャリアアップとか、これも多様な働き方という美名の下でいわれていますが、実は派遣のキャリアはほとんど評価されていないという実態です。派遣労働者の年齢別のカーブを見てもらってもわかりますが、派遣労働者の賃金はなかなか年齢とともに上昇することはない実態にあるということです。(シート8)

また、直接、派遣だけがということではありませんが、非正規労働者と正規労働者の社会的な問題として、非正規労働者全体で見ると、実は扶養家族のいる方、配偶者の割合、有配偶者の比率が非正規労働者は非常に低い。また、教育訓練の実施状況についても、やはり派遣労働者は低くなっています。(シート9)

派遣法の歴史をロングレンジで見たときに、これは規制緩和の歴史ですが、労働市場の規制緩和がずっと行われてきて、特に自公政権、小泉内閣のときに構造改革と言われ、労働市場も改革するというので、事前規制から事後チェックへということで規制が緩和されましたが、派遣についてはその事後チェックもうまくいってない状況にあったと思っています。(シート10)

特に2001年に出た規制改革の方針では派遣労働者の拡大等々、解雇の金銭解決についても導入とか、こういうことが政権下では決定されていた。立法過程においても、やはり政治、特に政府のほうから経済財政諮問会での決定ということで、公労使三者構成委員会である労働政策審議会に対して諮問・答申という形で、これを諮問してほしい、例えば労働者派遣法をこう改正することを検討してほしいと厚労大臣からの諮問という形でおりてくる。通常は、こういう社会的な問題があった

ときに、公労使三者構成で審議をして、大臣に建議をする、上げていくというスタイルですが、これは政治主導で規制改革会議や経済財政諮問会議の中で決まったから、これを諮問・答申でやってくれと、こういう形の法改正のスタイルだったと思います。

派遣法の歴史は、先ほども島田先生からお話がありました、また後から出てくるかもしれませんが、特に今の状況がどうなっているかといいますと、2003年に大改正をされたわけですが、それ以降について実は派遣法は改正されていません。リーマンショックでああいう問題が起りましたが、法的な対応が何もとられていないというのが現在の状況です。2003年にいわゆる製造派遣の解禁などの改正がされましたが、実は2008年に自公政権のときに一度派遣法の改正法案が出ましたが、これは2009年夏の国会解散に伴って廃案になっています。今、国会に出ている法案も今臨時国会で継続審議になっていますので、これを何とか成立させないといけないと思っています。(シート11)

連合が派遣法に対してこれまでどういうスタンスで取り組んできたかということに触れます。(シート12) これについては、連合の考え方のほとんどが今の改正法案の中に取り込まれていると思っています。連合としては、2006年から学識経験者を招くなど検討会を12回にわたって派遣法の改正法案について検討してきております。実は第1回目検討会の講師は後でご報告いただく濱口先生にやっていただきまして、派遣の問題についてずっと検討してきました。その中でまとめた内容が資料の内容で、派遣を含めて雇用の原則をまとめています。

雇用について申し上げますと、連合が考える雇用の基本原則は、期間の定めのない直接雇用が大原則だと考えています。(シート13) ただ当面、これをどうするかということについては、あるべき姿と当面の対応を分けていますが、あるべき姿はやはり1985年に派遣法の制度、法ができたときのポジティブリスト方式に戻すべきだと思っていますし、より安定した雇用である常用型にするべきだというのが連合の考え方です。ですから、一般業務、自由化業務については登録派遣を禁止するという方向で取り組みを進めてきたわけです。今回の改正法案に盛り込まれた直接雇用みなし制度の創設についても、連合の方針として盛り込まれていた内容です。

あと、派遣先の責任強化の問題は後で触れます。(シート14) これは法改正の中に盛り込まれていない内容ですが残された重要な課題です。

それと今回の派遣法の改正法案の内容ですが、これは資料をお配りしていますので割愛します。(シート15)

それでは、2010年の改正法案の項目の中で、連合としてとらえています重要項目についてお話ししたいと思います。(シート16) 実は長い25年にわたる派遣法の歴史の中で規制緩和、規制緩和で来た派遣法が、今回の改正法で初めて労働者保護という観点から、改正項目にこれを取り込んだことが、大きな歴史だと思っています。まさしく歴史の転換を今回この法改正の中でやる、こういう位置づけで我々はとらえています。

ポイントは幾つかありますが、まず、登録型派遣を禁止するという問題です。登録型は非常に雇用が不安定です。派遣法はもともと自己の雇用する労働者を他人のために使用させるという構造で

すが、登録型においては、「自己の雇用する」というのが本当に成立するのかということが、根本的な問題としてあります。もともとエントリーをしておいて、その時点で派遣会社が雇用するのではなくて、求人企業とのマッチングができればそこで初めて派遣会社との雇用契約が成立するわけですから、この辺も含めて登録型は雇用が非常に不安定と私どもは考えています。登録型の原則禁止については例外規定を幾つか入れています、この例外規定以外は登録型派遣は禁止したいと思っています。

なお常用型の定義については、これも大きな論点になりましたが、我々労使関係をやっています人間からいいますと、普通、常用型といいますと「期間の定めのない雇用」と考えますが、この派遣法の場合は、それも含みますが、いわゆる有期雇用契約もこの中に含まれていまして、1年以上の雇用見込みもこれに含まれます。これも実は論点の一つになっていまして、今回法改正の中では取り上げることができませんでしたが、常用定義も今後の課題としては考えています。この辺は島田先生の話にありましたように、有期労働契約の問題として、今後、有期労働契約の法制化について論議をしないとイケない大きなテーマだと思っています。

次に、製造業務派遣の原則禁止です。これも常用雇用の派遣は、禁止の例外事項として置くということです。

そして、もう一つ大きなものは違法派遣における直接雇用の促進という問題です。(シート17)これも現在法制化されていないものですから、裁判で争いになったときに司法判断がかなり揺れていますので、これはきちんと立法的措置を行い司法判断に決着をつけるということ。

直接雇用のみなし制度は、日本で初めて入れるわけですが、非常に大きな意義があると思っています。この改正法でいう違法派遣の場合とは、基本的にここに書いてあります五つの限定列举ですが、この違反行為をやったときに、派遣先に対して雇用を義務づけるということです。この義務づけの仕方も幾つかありますが、今回選んだ方式は、申し込みみなしという方法を選択しています。もともとこれは、東洋大学の鎌田先生を主査にする厚労省の派遣法研究会報告があって、その中で直接雇用みなしをやる場合にはこんな方法があるという幾つか例示をいただいていたのですが、その中の一つで、申し込みみなしというやり方を採択しました。

改正法の検討当初は野党三党法案をベースに、もともとは労働契約が直接移転するみなし制度を考えていましたが、申し込んだものとみなすということに変更しまして、その契約申し込みを受諾をするかしないかは労働者として選択できる余地を残したということです。また、この違法派遣の雇用申し込みみなしは、派遣先が違法状態であることを知らないということを前提につくってありますが、ただ立証責任の問題もありますので、改正法案の条文に書いてありますように、知らなかったことについて過失がなかったことを派遣先が立証するという、まさしく挙証責任の転換をここに入れ込んでいます。また、申し込みみなしですので、申し込みの承諾期間ないし承諾するまでの撤回がありますので、派遣先からの申し込み撤回も承諾期間もそれぞれ1年以内にするということで、制度の安定を図る規定を入れてあります。

そのほかにも、日雇い派遣の禁止、均衡考慮義務規定の創設も重要だと思っています。

この法案のもとになります法案要綱骨子をまとめるときに、実は労働側、使用者側それぞれ報告書に意見をつけています。(シート18) 今回、使用者側はたくさん意見をつけていまして、登録派遣、製造派遣、違法派遣の直接雇用みなし、それぞれ反対だという意見をつけられていますが、労働側としましてはこの法案要綱の中でバサッと落ちた課題がありまして、これについて今後も継続して取り組まなければいけないと思っています。

それが資料に書いてある派遣先の責任の強化という問題、あとは通知事項の拡大、専門26業務の問題です。(シート19)

派遣先責任の強化については、幾つか書いてありますが、賃金や社会保険料が未払いの際に連帯責任を課すという問題や、派遣先による定期健康診断の代行、年休・育休取得の際の不利益取扱禁止などの問題があります。実際は、年休をとると、特に登録型の方ですとメンバーをチェンジされてしまうということがあって、労働者が持っている正当な権利をなかなか行使できないという問題がありますので、こんなところの不利益の防止をすることも重要です。

それと派遣先責任の強化の中で一番大きなポイントは、やはり派遣労働者が所属する労働組合と派遣先との団体交渉応諾義務を法制化するという問題です。これは先ほど島田先生のご報告の中にもありましたように、これも今都道府県労働委員会で紛争が多く、これは立法的な対応ができてないものですから労働委員会（その取消の行政訴訟）での判断が非常に分かれていまして、これを立法的にきちんと対応させてしまいたいと思ったのです。残念ながら、これらの派遣先の責任強化は報告書からはばさっと落ちました。

それと通知事項の拡大についても、派遣元から派遣先、あるいは派遣元から派遣労働者に対する通知事項の拡大についても落ちていきますので、これも課題です。

それと専門26業務ですが、これは業務で派遣の規制をかけるということ自体についても論議をしないといけませんが、ただ今の規制の枠組みでいきますと、専門業務26は政令指定業務になっていますが、これについてやはり今日的に本当に高度な専門業務かということについての見直しが必要だと思っています。

業界を通じた派遣業界の健全化という問題についても触れておきたいと思っています。(シート20) 人材派遣の業界団体については先ほどご紹介しましたように、日本人材派遣協会という、いわゆる事務派遣を中心とする業界団体と、日本生産技能労務協会という製造業務派遣を中心とする業界団体がありまして、今年初めてになりますが、この二つの団体とは連合は定期的な協議の場を持つことにしました。その中で共同宣言を取りまとめまして、それぞれの団体が取り組む内容について共同での取り組みを確認しています。

それぞれの団体が取り組む内容のうちの労働組合が取り組む内容としては、派遣労働者を受け入れたときに、派遣先の労働組合のほうできちんと労使協議をするということ、それと派遣労働者の賃金が一体幾らなのか、派遣先の労働組合はきちんとそれを承知して、その賃金が本当に適正な賃

金なのかどうかをきちんと労使協議すること、こういった問題にきちんと取り組もうということを、連合としても共同宣言の中でまとめています。

また、共同の取り組みとして書いてありますが、これは派遣会社の新規許可を受ける際の資産要件の検討という問題です。この業界は参入障壁が非常に低くて、一定の資産要件、すなわち、要件適合の事務所スペースと一定の資産、電話と労働者の名簿があればすぐに起業が可能な業界で、資産をあまり持たなくても、例えば、一事業者当たり基準資産2000万円とか、現預金1500万円とかの基準はありますが、一定の要件さえ満たせばすぐに事業が始められるという業界で、どんどんニューカマーが来るわけです。そのニューカマーが新規の顧客食い込みの過程で実は違反を起こす可能性が高くて、この辺の参入障壁について、常用派遣の特定派遣会社についても、届出ではなくて許可要件にするとか、要件のあり方についても検討する必要があると考えているところです。

派遣労働者の労働組合の組織化も申し上げておきたいと思います。(シート21)派遣労働者の方々も、労働組合という集团的労使関係のカバーの中に入っていただきたいと思っていて、連合も日夜努力をしています。派遣労働者の方々は、派遣先との間接雇用、派遣元、派遣先との三角関係の雇用関係にありますので、非常に組合づくりが難しいわけですが、今二つのタイプで取り組みが進められていると思っています。

ひとつは先ほどご紹介したU I ゼンセン同盟の中に、人材サービスゼネラルユニオンという派遣会社の労働者を組織する労働組合組織がありますが、これがAタイプです。基本的には企業を横断する形で一般労組という形で組合員化をされていると思います。もちろんある企業でたくさん組織化されると、その中でユニオンショップが協定されることになりますが、基本的にはいくつもの企業をまたぐ形で労働組合を構成しているタイプです。それともう一つのタイプは、企業内組合をつくっていくということで、派遣会社ごとに、派遣元に労働組合をつくっていくタイプです。この二つの取り組みを今我々は進めているところです。

最後にまとめです。幾つかありますが、2008年の派遣法の改正法案は廃案になっていますし、2010年の改正法案も今、継続審議で国会にかかっていますが、派遣法は2003年に製造業務派遣が解禁されてから派遣法の改正がされていないわけで、2003年以降、世の中に起こっている問題にやはりきちんと対応できる改正法案を国会の場で論議して、きちんとした立法的な対応をとることは国会、立法府の責任だと思います。早く派遣法について審議を始めて、与野党できちんとした論議をして、法案を成立させていただきたいと思っています。

それと、申し上げたように2010年の改正法案で残された課題が幾つがありますので、これらについても改正に取り組んでいきたいと思っています。

日本の社会は、就業者のうち8割を超える人が雇用関係で働く労働者、まさしく雇用社会であると思っています。その雇用の質の安定と向上が日本社会の安定、発展につながると考えていますので、特に有期雇用、これは派遣ですと登録型がまさしくそれですが、有期雇用の問題についてやはり大きな課題として次に捉えなければいけないと思っています。これについてはこの夏に厚生労働

省のほうでも研究会の報告がまとまりましたが、早い段階で、連合としても有期労働契約の規制の法制化に向けて取り組みを進めていきたいと思っています。

それともう一つ、日本の場合は基本法と呼ばれる法律が約40本ありますが、雇用社会日本の中で、雇用に関する基本法は実はありません。就業者の8割を雇用労働者が占めるのに、雇用に関する基本的な国のスタンスについて明記されたものはありません。もちろんそれぞれの個別の労働法制は整備されていますが、やはり日本として雇用に対してどういう理念を持つのかということを、国の姿勢をきちんと示す、そういった意味で雇用基本法と言われるような法律を制定すべきではないか、こういった面も取り組みを進めていきたいと思っています。

非常に早口でたくさんの内容をご紹介しましたが、以上で連合としての考え方をご紹介させていただきました。どうもご清聴ありがとうございました。

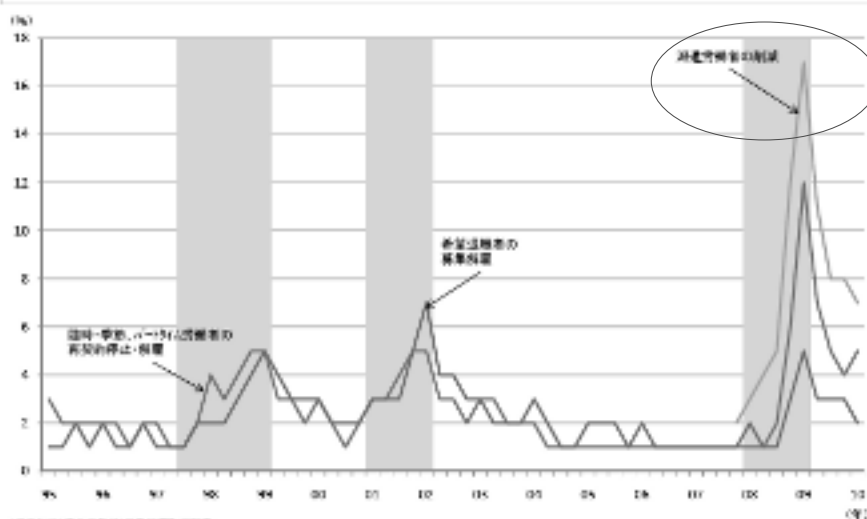
労働組合の立場から見た労働者派遣 その課題と法改正の意義

連合 総合労働局長 新谷 信幸

シート 1

雇用調整の実施方法別事業所割合の推移

○ 企業の雇用調整の方法として、今後の景気後退では「派遣労働者の削減」及び「臨時・季節、パートタイム労働者の雇用停止・削減」の割合が高い。



出所：厚労省「雇用政策研究会報告」（2010年）

シート 2

法制定以来の派遣法がもたらしたもの ー リーマン・ショックでわかったこと ー

【リーマンショック前から指摘されていた、労働者派遣をめぐる問題点】

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| (1) 雇用の不安定さ | (2) 賃金等の処遇問題 |
| (3) 労働現場への影響 | (4) 「日雇い派遣」「スポット派遣」問題 |
| (5) いわゆる2009年問題など | |

リーマン・ショック

- 派遣労働者の問題が社会問題化したという事実を真摯に受け止めなければならない
- 「多様な働き方」への安易な誘導に対する反省はないか（派遣もののドラマに代表されるような派遣労働を実態以上に美化）
- 派遣労働者に対する社会的セーフティネットの不備
- 使用者責任のあいまいさ

なすべきこと

持続可能な働き方を実現することが重要

シート 3

派遣労働の類型（報告者による分類）

	エンジニア派遣	事務派遣	製造業務派遣
派遣労働の概要 ※出典：厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」	<ul style="list-style-type: none"> 全派遣労働者の11.7%（複数回答、回答全体の8.6%） 【業務別割合】 ソフトウェア開発4.8% 機械設計 3.9% 研究開発 3.0% 男性派遣労働者の21.3%（複数回答、回答全体の18.8%）がエンジニア派遣に従事 	<ul style="list-style-type: none"> 全派遣労働者の61.1%（複数回答、回答全体の45.0%） 【業務別割合】 一般事務 23.6% 事務用機器操作17.4% ファイリング 10.0% 女性派遣労働者の84.6%（複数回答、回答全体の55.0%）が事務派遣に従事 	<ul style="list-style-type: none"> 全派遣労働者の24.0%（複数回答、回答全体の17.7%） 男性派遣労働者の42.4%（複数回答、回答全体の37.5%）が製造業務派遣に従事
労働者のイメージ	<ul style="list-style-type: none"> 若年男性が多い 無期雇用が多い 月給制が多い 	<ul style="list-style-type: none"> 若年女性が多い 登録型が多い 時給制が多い 	<ul style="list-style-type: none"> 若年男性が多い 登録型の労働者が多いが無期雇用を採用する企業も少なくない
主な派遣会社 (2008年度売上高)	メイテック (798億円) フォーラムエンジニアリング(359億円) アルプス技研 (225億円)	スタッフサービス(3,341億円) テンプスタッフ (2,318億円) アデコ (2,245億円)	日総工業 (743億円) ワールドインテック(487億円) アウトソーシング (241億円)
課題	<ul style="list-style-type: none"> 派遣先での技術の伝承が難しくなる 教育訓練や業務管理を行う派遣先正社員の負担が増す 派遣先正社員の経験の幅が狭くなる 機密事項が漏洩するおそれがある ※出典：東京大学社会科学研究所「多様な人材の活用と製品設計の効率化に関する調査」(2005年)	<ul style="list-style-type: none"> 短期の細切れ契約も見られるなど、雇用が不安定 能力開発の機会が得にくい、就業経験が評価されない 正社員になるための機会が少ない 	<ul style="list-style-type: none"> 品質の維持向上やコスト低減等の作業改善や技能伝承の低下 派遣への教育訓練等に伴う正社員の負担増大 職場運営管理の複雑化 マネジメントの実効性低下
業界団体	特にないと思われるが大手中堅10社で構成する日本エンジニアリングアウトソーシング協会(NEOA)がある	日本人材派遣協会 (会員数：717社)	日本生産技能労務協会 (会員数：86社)

シート 4

連合・構成組織に寄せられた派遣の実態

【相談事例①】当初請負社員だったが途中から派遣社員となった。勤続は通算で5年で、数ヶ月の雇用契約期間を繰り返してきた。2月初めに、派遣先の減産を理由に2月27日付での解雇を通告された(契約期間の満了は4月末)。契約期間途中の解雇は認められるのか。派遣元の寮に住んでいるが解雇から相当期間後に退寮しなくてはならない。(派遣・男性・50代・東海地方)

【相談事例②】2008年12月中旬から1日8時間、週6日の派遣で勤務。1月下旬に派遣先から「業績悪化のため明日から来なくてよい」と言われた。派遣元に問いあわせたが業績悪化のためしょうがない。契約途中解約・解雇と言われた。次の派遣先紹介は「景気が悪いので紹介できない」と断られた。(派遣社員・男性・40代)

＜連合 なんでも労働相談ダイヤルより＞

※派遣労働者の声※

「経済的に安心な老後生活を持ってない」、「生活費をまかなう収入を得られない」

「派遣のため社会に認めてもらえない」

「経験や能力に応じて時給をアップしてほしい」、「通勤交通費を支給してほしい」

＜UIゼンセン同盟アンケート等より＞

【相談事例】(登録型派遣 正社員登用希望 30代・男性)

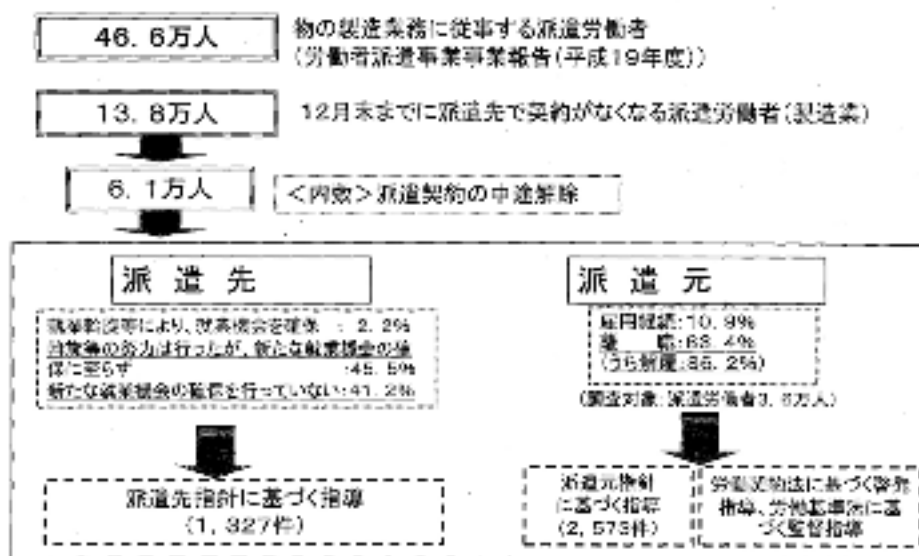
3年以上働いてほしいと言われて入社。勤続4年になるが、3ヶ月更新のままで、雇用が不安。品質管理の仕事で、臨時的な仕事ではないので、期間の定めのない正社員にしてほしい。非正規のままでは、給料は上がらないし、ボーナスも出ない。結婚もできない。

＜全国ユニオン「派遣・偽装請負ホットライン」より＞

シート5

2008年秋口以降の派遣切りの実態

○ 派遣労働者の雇用調整の状況について



出所:厚労省 労働審判 労働力需給制度部会資料

シート6

大手派遣会社でも業務改善命令

都道府県労働局長による業務改善命令（2009年以降で資本金1億円以上または売上200億円以上）

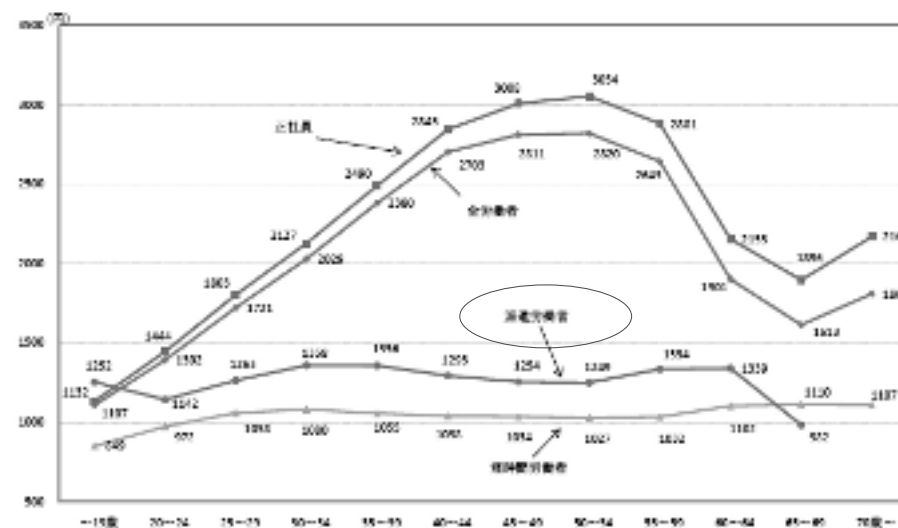
平成21年2月23日 東京労働局	A D社	① 翻訳業務をほとんど行っていなかったにもかかわらず「6号通訳、翻訳、速記」 ② 専門的知識等を要さない業務を専ら行っていたにもかかわらず「17号研究開発」 ③ 包装前後の製品の検査業務、外観検査等の業務を「5号事務用機器操作」 ④ 空家の修繕必要箇所の現地確認及び修繕指示等の業務を当初「9号調査」その後「5号事務用機器操作」
平成21年10月21日 大阪労働局	FW社	① 定められた事項を派遣契約締結時に書面に記載せず、派遣労働者に適正に明示せず ② 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に未加入の派遣労働者の具体的な理由を派遣先に通知せず
平成21年12月24日 東京労働局	WM社	① 実際には予定がないのに、紹介予定派遣であると称して禁止されている医療関係の業務へ派遣 ② 事業所新設の届出を行わないまま、労働者派遣事業を行っていたこと
平成22年3月1日 東京労働局	H R社	自由化業務である金融に係る窓口業務等を、5号業務（事務用機器操作）又は8号業務（ファイリング）と称して派遣
平成22年3月1日 東京労働局	S S社	① 来客者の受付及び案内、登録カードの発行、記念品の配付等の業務を5号（事務用機器操作） ② 在庫チェック、製品配達トラックの受付等の業務を5号（事務用機器操作） ③ パソコンのトラブル対応等の保守業務等を5号（事務用機器操作）及び23号（OAインストラクション） ④ 契約者等からの電話での問い合わせへの対応、銀行等での入金応対、文具類の発注、郵便物・宅配物の配付・発送、派遣先の社員からの頼まれごと等の庶務関係の業務を5号（事務用機器操作）
平成22年3月26日 東京労働局	T K社	港のふ頭にある倉庫において禁止されている港湾運送業務に派遣
平成22年4月12日 大阪労働局	K H社	出向と称して派遣元事業主以外の労働者派遣事業を行う事業主から労働者派遣の役務の提供を受けるとともに、この派遣労働者について、出向と称して供給先Aに対する労働者供給事業を行い、供給先Aを経由して、供給先Bの指揮命令の下で工場内の計装設備の保全業務に従事させたこと。
平成22年6月8日 神奈川労働局	M J社	① 5号（事務用機器操作）、8号（ファイリング）と称しつつ、事務用機器操作のほか、旅券の手配、旅費の清算、集金、代表電話の取次ぎ、郵便物の社員への配布、派遣先全体の郵便物の取りまとめ及び投函、専門26業務と関係のない会議の準備・片付け等を業務内容とする派遣 ② 5号（事務用機器操作）、8号（ファイリング）と称しつつ、専らショールームでの接客・お茶出し、電話応対、炊事場の片付け、掃除（トイレ、喫煙スペース、キッズコーナー等）、洗濯、カタログ・飲み物の発注等を業務内容とする派遣

出所：厚労省HP「人材サービス総合サイト」

シート7

年齢別の賃金カーブ（時給ベース）

○ 非正規労働者の給与は、ほぼ全ての世代で正社員の給与を下回っており、年齢による変化も少ない。



（資料元：総務省「賃金調査」、厚生労働省「賃金調査」、厚生労働省「賃金調査基本統計調査」(2010)）

フルタイム非正規労働者については、厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2010)）

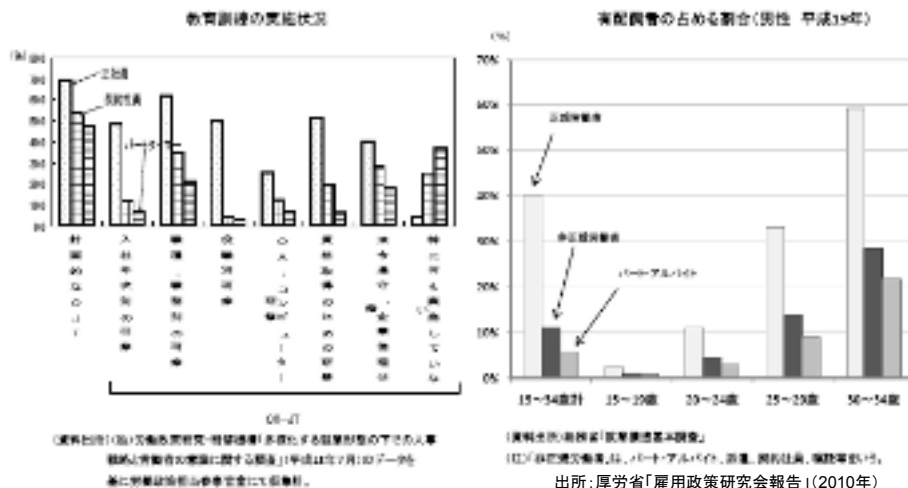
（注）フルタイム非正規労働者については、年齢区分「45歳以下」と「45歳以上」に区分。

出所：厚労省「雇用政策研究会報告」(2010年)

シート8

非正規雇用増加の社会的影響

- 非正規雇用増加の社会的影響として、①社会全体としての人的資本の蓄積の弱体化、②若者の所得低下を通じた少子化(晩婚化・非婚化)の加速が懸念。
- 【背景】 ① 正規労働者と非正規労働者との間では、職業能力開発機会に格差がある。
② 非正規雇用では正規雇用に比べ有配働率も低い(若年男性)。



シート9

自公政権による規制緩和の歴史

「事前規制型から事後チェック型へ」というスローガンの下で 規制緩和の進展

政権	交代時期	内閣	規制改革関係 閣議決定
自民党・公明党 連立政権	1998年7月	小渕内閣	行政改革推進本部-規制改革委員会
	2000年4月	森内閣	規制改革推進3か年計画(2001年3月30日閣議決定) ・民営職業紹介事業、労働者派遣事業、円滑な労働移動の規制緩和
	2001年4月	小泉内閣	規制改革推進3か年計画(改定)(2002年3月29日閣議決定) ・派遣労働者の拡大、・有期労働契約の拡大、・裁量労働制の拡大、 ・労働基準法の改正
			規制改革推進3か年計画(再改定)(2003年3月28日閣議決定) ・事後チェック機能の強化
	2006年9月	福田内閣	規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)(2006年3月31日閣議決定) ・解雇紛争の救済手段としての「金銭賠償方式」の導入、
			規制改革推進のための3か年計画(2007年6月22日閣議決定) ・労働契約法制の整備
民主党 中心の 連立政権	2007年9月	麻生内閣	規制改革推進のための3か年計画(改定)(2008年3月25日閣議決定) ・労働政策の立案について(組織化されていない労働者や使用者の見解把握)
	2008年9月	鳩山内閣	規制改革推進のための3か年計画(再改定)(2009年3月31日閣議決定) ・解雇規制にかかる実証研究の実施、・最低賃金制度の効果検証の実施
民主党 中心の 連立政権	2009年9月	菅内閣	雇用保険法の適用拡大に向けた法案の国会提出(2010年1月) 規制緩和から労働者保護、規制強化に向けた労働者派遣法改正(継続審議)

シート10



労働者派遣法の主な改正の変遷

1986年 7月	労働者派遣法施行(13業務に限定して労働者派遣解禁)
1986年10月	政令改正:対象業務が16業務に拡大(ポジティブリスト方式)
1996年12月	対象業務が26業務に拡大(ポジティブリスト方式)
1999年12月	・港湾運送・建築・警備・医療および製造業務を除き、政令26業務以外の一般業務にも適用拡大(ネガティブリスト化) ・政令26業務については営業、販売職(1年)を除いて最長3年に。 ・一般業務の派遣期限は1年。
2000年12月	紹介予定派遣解禁(事前面接や事前の履歴書送付等は禁止)
2003年 6月改正	(2004年3月1日施行) ・派遣期間制限の緩和(26業務については期限なし。一般業務は最長3年に延長可能に。) ・物の製造業務への派遣解禁(2007年2月末までは1年。以降は派遣先過半数労組の意見聴衆を付保して最長3年に) ・派遣期限以降は派遣労働者への直接雇用の申込み義務 ・紹介予定派遣での事前面接や事前の履歴書送付の解禁 ・派遣労働者の安全衛生確保(製造の派遣先に派遣労働者100人当たり1名以上の専門の派遣先責任者の配置)
2008年11月	派遣法改正法案(2008年閣法)国会に提出(2009年7月廃案)
2009年6月	民主、社民、国民新 野党3党による改正法案共同提案(7月廃案)

シート11



連合「労働者派遣・請負問題検討会」での検討(2006年11月～2007年8月)

16の構成組織(産別)委員で構成し派遣・請負問題について12回にわたって検討。
学者、弁護士からのヒヤリング(第1回目講師は濱口桂一郎氏)

<連合 検討会での論点>

1. 労働者派遣の現状と問題点
2. 労働者派遣制度見直しの方向
 - (1) 労働者派遣制度の位置づけ・基本原則
 - (2) 均等待遇
 - (3) 労働者派遣の対象業務と期間制限について
 - (4) 雇用申し込み義務
 - (5) 事前面接
 - (6) 派遣先責任の強化
 - (7) 日雇い派遣(スポット派遣)に対する規制
 - (8) 労働者派遣における労使関係
 - (9) その他
 - 「専ら派遣」の定義の明確化について。
 - マージン規制のあり方について。
 - 労働者派遣事業の許可要件について。
 - 労働者派遣事業に対する監督および事後チェックの強化について。

シート12

労働者派遣法見直しに関する連合の考え方①

2007年9月に機関確認

【雇用の原則】

雇用の基本原則は期間の定めのない直接雇用であること

<当面>

【具体的な項目】

1. 制度の枠組み

(1) あるべき方向

- ・1985年の創設当時の専門的な業務に限定したポジティブリスト方式とする。
- ・常用型派遣を基本とした制度とする。

(2) 当面の対応

- ・一般業務については、登録型派遣を禁止する。
- ・専門26業務については、今日的に見て高度に専門的な業務の観点から見直しを行う。
- ・一般労働者派遣事業(登録型派遣)の許可要件の厳格化等を行う。

2. 期間制限等(派遣可能期間の上限は延長しない)

3. 直接雇用みなし規定の創設(直接雇用後は期間の定めのない雇用とする)

	専門	一般
常用	○	○
登録	○	×

シート13

労働者派遣法見直しに関する連合の考え方②

2007年9月に機関確認

4. 派遣先責任の強化(使用者責任は派遣先・派遣元の重複規定とする)

- ・①時間外労働に関する責任、②労働安全衛生管理責任、③労働災害の補償責任等について、派遣先・派遣元の重複規定とする。
- ・社会・労働保険の加入については、派遣元が加入させているか否かを確認することを派遣先に義務づけるとともに、派遣元が社会保険料の納付義務を怠った場合には派遣先が補充責任として連帯債務を負う。派遣元倒産時の未払い賃金は派遣先が賃金の立て替え払いすることを義務づける。

5. 派遣労働者の均等・均衡待遇(安全衛生管理は派遣元・派遣先の重複規定)

雇い入れ時の安全衛生教育や医師の面接指導等について、派遣先労働者と同様の取り扱いを派遣元・派遣先の重複規定として義務づけ。また、賃金等の基本的労働条件についても、派遣先における同一職種の通常の労働者との均等・均衡待遇をめざし、派遣労働者の賃金を含めた均等待遇のあり方について、諸外国の法制度を参考にしつつ、速やかに検討する。

6. 派遣先による特定行為の禁止(違反の場合、直接雇用の採用とみなす)

7. 日雇い派遣に対する規制

8. 派遣先労働組合の関与と労使関係(派遣先の団体交渉応諾義務を明確化)

9. 事後チェック機能と罰則の強化

シート14

RENGO
建設 国土交通省 労働部

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案について

※ 平成28年2月17日、労働政策審議会に法律案を諮問。

常時雇用される労働者以外の労働者派遣や製造業務への労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実を図る等、労働者派遣事業に係る制度の抜本的見直しを行う。

事業規模の強化 ← **いわゆる「派遣切り」の多発や、雇用の安定性に欠ける派遣形態の横行**

- 登録型派遣の原則禁止（専門26業務等は例外）
- 製造業務派遣の原則禁止（常時雇用（1年を超える雇用）の労働者派遣は例外）
- 日雇派遣（日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止
- グループ企業内派遣の8割規制、継続した労働者を継続後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善 ← **派遣労働者の不透明な待遇決定、低い待遇の固定化**

- 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示
- 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化

違法派遣に対する迅速・的確な対応 ← **偽装請負などの違法派遣の増加、行政処分を受ける企業の増加**

- 違法派遣の場合、派遣先が派遣であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- 処分遅れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記
施行期日：公布の日から6か月以内の政令で定める日（登録型派遣の原則禁止及び製造業務派遣の原則禁止については、改正法の公布の日から3年以内の政令で定める日（政令で定める業務については、施行からさらに2年以内の政令で定める日まで猶予））

出所：厚労省

シート15

RENGO
建設 国土交通省 労働部

2010年改正法案の最重要項目①

1. 登録型派遣の原則禁止（常用雇用以外の労働者派遣を禁止）

以下のものについては、禁止の例外とする

① 専門26業務 ② 産前産後休業・育児休業・介護休業取得者の代替要員派遣
③ 高齢者派遣 ④ 紹介予定派遣

・施行日（公布の日から3年以内の政令で定める日）から更に2年後までの間、当該業務に従事する労働者の雇用の安定を図るためには労働者派遣により常時雇用する労働者でない者を従事させることがやむを得ないと認められる業務として政令で定める業務への労働者派遣は適用を猶予する。

・常用型について法律に規定⇒「常時雇用する労働者でない者」

2. 製造業務派遣の原則禁止（常用雇用の労働者派遣は禁止の例外）

労働者派遣事業を行ってはならない業務の追加

物の製造の業務（物の加工、組立てその他の物を製造する工程における作業として政令で定めるものに係る業務をいう。）（その常時雇用する労働者を業として行う労働者派遣により当該業務に従事させる場合における当該業務を除く。）を労働者派遣事業を行ってはならない業務に追加する。

シート16

2010年改正法案の最重要項目②

3. 違法派遣の場合における直接雇用の促進

違法派遣の場合、派遣先が、以下の違法派遣について違法であることを知りながら（派遣先が次のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかったことにつき過失がなかったときはこの限りでない）、派遣労働者を受け入れている場合には、違法な状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約を申し込んだものとみなす。違法行為終了後1年間は申込みの撤回はできない（労働者の承諾期間も1年間）。

- ① 禁止業務への派遣受入れ
- ② 無許可・無届の派遣元からの派遣受入れ
- ③ 期間制限を超えての派遣受入れ
- ④ いわゆる偽装請負の場合
- ⑤ 常用雇用する労働者でない者を派遣労働者として受入れ

・派遣元は、派遣先から求めがあった場合は、派遣先に対し速やかに、申込みみなし時における当該派遣労働者の労働条件の内容を通知しなければならない。

・厚生労働大臣は、当該派遣労働者を就労させるべき旨の勧告をした場合において、その勧告を派遣先がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

4. その他

- ・日雇派遣・派遣労働者の雇用契約の規制（日々又は2ヶ月以内の雇用禁止）
- ・均衡考慮義務の規定の創設

シート17

労働力需給制度部会報告 労使の付帯意見

【労働者側意見】

①派遣先責任の強化や派遣先・派遣先労働組合への通知事項の拡大、及び特定労働者派遣事業の届出制から許可制への移行などについても、速やかに改正法案に盛り込んでいくべきである

②登録型派遣禁止の例外とされている専門26業務について、見直しの検討が必要である

【使用者意見】

①登録派遣の原則禁止：暫定措置を講ずる場合に、経済状況や労働者のニーズも十分考慮に入れた上でその範囲や期間の在り方を検討すべきことに加え、そもそも登録型派遣は、短期・一時的な需給調整機能として有効に機能しており、これを原則として禁止することは労働市場に混乱をもたらすことから、妥当ではない

②製造派遣の原則禁止：真に問題がある分野を的確に見極める必要があるところ、製造業務全般への派遣を原則禁止することは、国際競争が激化する中であって、生産拠点の海外移転や中小企業の受注機会減少を招きかねず、極めて甚大な影響があり、ものづくり基盤の喪失のみならず労働者の雇用機会の縮減に繋がることから反対である

③違法派遣における直接雇用みなし：仮に規定を設ける際には、派遣先の故意・重過失に起因する場合に限定した上で、違法性の要件を具体的かつ明確にする必要性があることに加え、そもそも雇用契約を申し込んだものとみなす旨の規定を設けることは、企業の採用の自由や、労働契約の合意原則を侵害することからも反対である

シート18

労働者派遣法改正法案の残された課題

派遣先責任の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣契約の遵守 ・年次有給休暇の取得を理由とする不利益取扱いの禁止 ・育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止 ・未払賃金に関する派遣先の連帯責任 ・社会保険料に関する派遣先の連帯責任 ・派遣労働者に対する安全衛生教育の義務付け ・定期健康診断等の代行 ・労災保険の保険給付の請求に係る便宜の供与 ・性別を理由とする差別の禁止 ・派遣元事業主に対する個人情報提供の要求の制限 ・派遣労働者所属労働組合と派遣先との団体交渉応諾義務
通知事項拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣元から派遣労働者に対する通知義務事項の拡大(社会保険の適用に関する事項など) ・派遣元から派遣先に対する通知義務事項拡大(派遣労働者の賃金など) ・労働者派遣の受け入れにあたり、派遣先から派遣先労働組合への通知義務(派遣労働者の賃金等)
26業務	専門26業務については、今日的に見て高度に専門的な業務か否かとの観点から見直しを行う。

シート19

派遣業界を通じた労働者保護の強化 連合と派遣業界団体との協議

連合と日本人材派遣協会(以下人材協)、日本生産技能労務協会(技能協)とは各々数回の協議を重ね、技能協とは2010年4月26日、人材協とは5月24日に共同宣言をとりまとめ公表した。

日本生産技能労務協会との「共同宣言」のポイント

■技能協の取り組み

- ・加盟各社における労働関係法令等の遵守徹底(研修会の定期実施等)
- ・加盟各社における派遣先での就業が終了する際の雇用機会確保努力
- ・職種、経験に応じた昇給・昇格制度に向けた検討

■連合(派遣先労働組合等)の取り組み

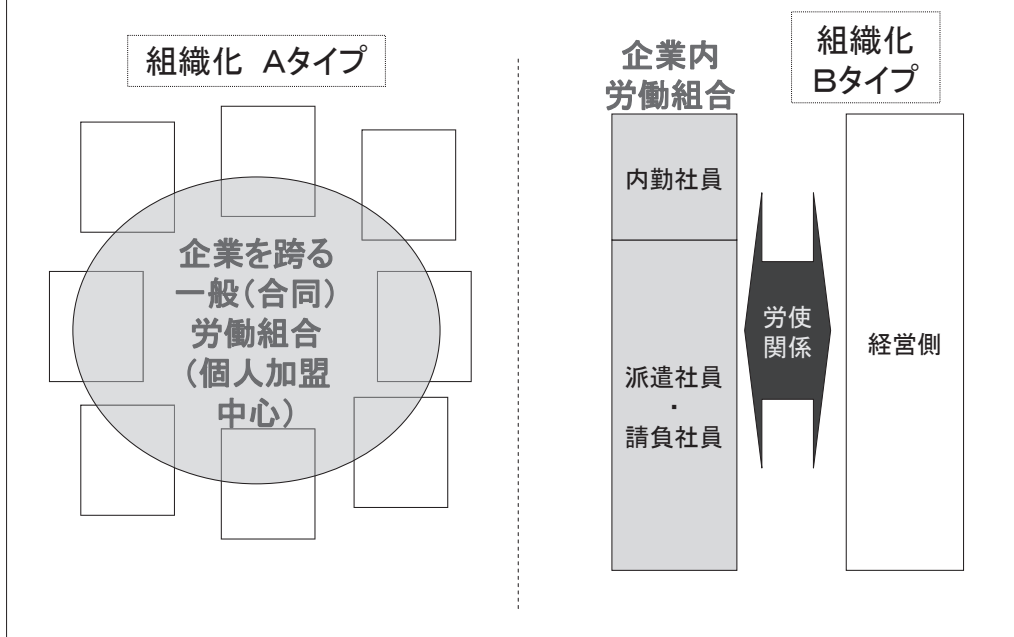
- ・派遣労働者の受け入れ時における、法令遵守や社会・労働保険適用に関する労使協議の実施
- ・派遣料金の点検活動(法定最低賃金を下回らない賃金、社会・労働保険料、通勤費等の担保に向けて)
- ・職場での就業条件などの点検と、改善に向けた労使協議の実施、派遣先での福利厚生施設利用促進や健康診断の代行等

■共同の取り組み

- ・悪質な事業者を排除する観点からの派遣事業への参入要件・罰則強化の検討
- ・派遣・請負労働者のキャリア形成促進、福利厚生向上に向けた諸施策の検討
- ・派遣労働者と派遣先労働者の均等・均衡処遇を推進する上での政策課題の検討
- ・法令遵守に取り組む事業主が競争で劣後しないための、公正な取引環境のあり方の検討

シート20

派遣労働者を労働組合のカバーの中へ



シート21

まとめに代えて

- 2008年改正法法案は廃案となっている。労働者派遣の課題解決に向けた国会の責務として、2010年改正法案の速やかな成立を求める。
- 2010年改正法案で残された課題(派遣先責任の強化、専門26業務など)は引き続き改善に取り組む。
- 日本の社会は就業者のうち、雇用者が8割超を占める、“雇用社会”。雇用の安定と質の向上が日本社会の安定と発展をもたらす。有期労働契約の規制強化に取り組む。
- 雇用と労働は日本の経済と社会の発展を支える基盤であり、国の基本政策の中心に据えるべきである。
- 国として「雇用基本法」など、雇用・労働の基本原則を定める基本法を制定し、雇用・労働に対する国の理念を高く掲げて頂きたい。